

Versión postprint del artículo publicado en Ediciones Cinca: Gala Durán, Carolina (2017) La relación entre la jubilación y la negociación colectiva tras las últimas reformas. Documentación laboral, vol. IV, núm. 112 (2017) . <http://www.edicionescinca.com/revista.php>

LA RELACIÓN ENTRE LA JUBILACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS

Carolina Gala Durán¹

Universidad Autónoma de Barcelona

Enviado el 20 de septiembre de 2017. Aceptado el 18 de octubre de 2017.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. -II. EL TRATAMIENTO DE LA JUBILACIÓN EN LA RECIENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. II.1. Aspectos generales. II.2. La regulación de la jubilación parcial en la reciente negociación colectiva. II.3. La “jubilación forzosa” como materia objeto de negociación colectiva. II.4. La escasa presencia de la jubilación anticipada. II.5. El recurso a los planes de pensiones. II.6. Otros contenidos convencionales. -III. CONCLUSIONES FINALES.

Palabras clave: jubilación, trabajadores de edad, negociación colectiva

Keywords: retirement, old workers, collective bargaining

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar la forma como la reciente negociación colectiva –tanto a nivel empresarial como supraempresarial- está abordando la cuestión de la jubilación, teniendo presente los importantes cambios legales incorporados en dicho ámbito en los últimos años. Análisis del que se desprenden conclusiones como las siguientes: el que la materia jubilación sigue constituyendo una cuestión importante para los negociadores de los convenios colectivos; el particular interés que se muestra por la figura de la jubilación parcial, a pesar de su escasa aplicación práctica; la adecuación de la negociación colectiva al hecho de que no es posible pactar la jubilación forzosa de los trabajadores, pero también la presencia de una cierta resistencia ante dicha imposibilidad, manifestándose, además, una cierta esperanza de que la normativa vuelva a cambiar y permita dicha jubilación forzosa; el escasísimo interés de los convenios respecto a la jubilación anticipada de los trabajadores; y el claro uso de los premios de jubilación y de los propios planes de pensiones como instrumentos destinados no solo a complementar la correspondiente pensión de jubilación sino también a fomentar que el trabajador se jubile a la edad ordinaria prevista legalmente (se convierten en herramientas para “animar”(o forzar) a los trabajadores a jubilarse). A nuestro entender, el fomento del envejecimiento activo o de la permanencia de los trabajadores de edad en el mercado de trabajo no constituye, precisamente, un objetivo preferente para los negociadores de los vigentes convenios colectivos.

ABSTRACT: *The objective of this paper is to analyse the way in which recent collective bargaining -both at a business and supra-corporate level- is addressing the issue of retirement, bearing in mind the important legal changes incorporated in this area in recent*

¹ Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

years. Analysis from which conclusions are drawn as follows: that the subject of retirement continues to be an important issue for the negotiators of collective agreements; the particular interest shown by the figure of partial retirement, despite its limited practical application; the adequacy of collective bargaining to the fact that it is not possible to agree to the forced retirement of workers, but also the presence of a certain resistance to this impossibility, also expressing a certain hope that the regulations will change again and allow said forced retirement; the scant interest of the agreements regarding the early retirement of workers; and the clear use of retirement awards and of the pension plans themselves as instruments intended not only to supplement the corresponding retirement pension but also to encourage the worker to retire at the legally prescribed ordinary age (they become tools for encourage (or force) workers to retire). In our opinion, the promotion of active aging or the permanence of older workers in the labour market is not, precisely, a preferential objective for the negotiators of the current collective agreements.

I. INTRODUCCIÓN

Si nos preguntásemos cómo se ha tratado en general la cuestión de la jubilación en el marco de los convenios colectivos a lo largo de los últimos quince o veinte años, diríamos que nos encontramos ante una materia ciertamente importante y que ha suscitado y suscita un evidente interés tanto para la parte empresarial como para los representantes del personal (aunque por motivos diferentes), y cuyo tratamiento ha sido complejo y tortuoso, no tanto por la voluntad de las partes negociadoras sino por la directa intervención del legislador a través, por ejemplo, de la azarosa vida-muerte dada, en materia de jubilación forzosa, a la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores², cuyo último capítulo –al menos de momento– se encuentra en la Ley 3/2012, de 6 de julio, o de las restricciones impuestas, desde la perspectiva de la cotización y/o los requisitos exigibles, en el marco de la jubilación parcial o la jubilación anticipada.

Por tanto, desde una perspectiva general, podemos afirmar lo siguiente:

1º) Sin duda, la jubilación es un tema de interés para los negociadores de los convenios colectivos –cualquiera que sea su ámbito de aplicación–, así como para las empresas y trabajadores afectados por los mismos. Desde la perspectiva empresarial, el poder jubilar, en su caso, forzosamente a un trabajador a una determinada edad constituye una útil herramienta para el rejuvenecimiento o renovación de la plantilla y también puede suponer una vía para el ahorro de costes. Asimismo, el poder recurrir a mecanismos como la jubilación parcial le permite a la empresa gestionar, de una forma flexible y progresiva, la sustitución de los trabajadores, dando lugar también a un ahorro económico. Y, lógicamente, también reporta beneficios la figura de la jubilación anticipada.

Desde la perspectiva de los representantes de los trabajadores, el negociar fórmulas de sustitución de trabajadores mayores que van a cobrar su pensión de jubilación de forma inmediata y total –jubilación forzosa– o parcial –jubilación parcial–, por trabajadores jóvenes o no tan jóvenes pero desempleados o con contratos precarios, sin duda es un elemento favorable o un objetivo a perseguir en la negociación colectiva. Y para los trabajadores susceptibles de jubilación, cabe pensar que son muy pocos los inconvenientes que verán, siempre que pasen a cobrar la correspondiente pensión de jubilación a cargo del sistema de

² En adelante ET.

Seguridad Social, a la que puede añadirse incluso el cobro de una indemnización o de un premio de jubilación o plan de pensiones previsto por el propio convenio colectivo aplicable.

En otras palabras, siguen todavía muy arraigadas en este ámbito tres ideas: a) los trabajadores a partir de cierta edad -50, 55 años, depende- no rinden igual y es mejor -tanto por rendimiento personal como por costes empresariales- prescindir de ellos y contratar a trabajadores más jóvenes que, por definición, siempre parece que van a ser mejores y muchas veces más baratos (no vamos a entrar en ello, pero tal consideración no es cierta como regla general, y se fundamenta en la negativa visión empresarial y también de la propiedad sociedad que sigue existiendo en torno a los trabajadores de mayor edad, como trabajadores con un menor rendimiento profesional asegurado y, además, decreciente); b) que si alguien mayor se va de una empresa siempre se va a sustituir por un trabajador joven o desempleado en las mismas condiciones laborales, y que, por tanto, siempre se han de apoyar y fomentar las políticas de rejuvenecimiento o renovación de plantillas, con independencia de la forma cómo se concreten éstas o si se concretan de verdad; y, c) en fin, desde la perspectiva del trabajador afectado, sigue muy presente la idea de querer jubilarse cuanto antes, siendo muy pocos los trabajadores que se plantean siquiera seguir trabajando más allá de la edad mínima que les permite acceder a la pensión de jubilación. A nuestro entender, esta última visión puede ir cambiando en las próximas décadas (a medio y largo plazo), como consecuencia de la implantación de la reducción del importe de la pensión de jubilación derivada de la aplicación combinada de las reformas contenidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, el factor de sostenibilidad y el nuevo índice de revalorización de las pensiones. Una vez se produzca esa implantación es posible que, cada vez más trabajadores, se planteen continuar trabajando una vez alcanzada la edad de jubilación (o se vean forzados a ello).

2º) Como veremos al tratar en el apartado siguiente de la reciente negociación colectiva, no solo es habitual recoger la materia jubilación en los convenios colectivos, sino que la misma se regula desde perspectivas diversas. De este modo, se abordan cuestiones como la jubilación parcial, la jubilación “forzosa”, la jubilación anticipada, la jubilación especial a los 64 años para ciertos colectivos, los premios de jubilación o los planes de pensiones (donde se incorpora, entre otras, la contingencia de jubilación). Pero si valoramos esos contenidos desde la visión de un trabajador de edad (mayor de 55 años), nos damos cuenta que están pensados para encauzarle hacia la jubilación (ya sea parcial, anticipada u ordinaria), incorporando incluso medidas que le incentivan para seguir ese camino. Y de hecho, como veremos, determinados incentivos (premios de jubilación o plan de pensiones) se pierden si el trabajador no se jubila anticipadamente o a la edad ordinaria y, en algunos convenios colectivos se espera, incluso con ilusión, que nuevamente se implante legalmente la posibilidad de fijar una jubilación forzosa de los trabajadores a una determinada edad. Realidad convencional que, a nuestro entender, contrasta claramente con la voluntad del legislador de fomentar, en los últimos años, el envejecimiento activo de los trabajadores, esto es, el que sigan trabajando más allá de la edad de jubilación anticipada u ordinaria, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Y, 3º) en fin, como ya hemos señalado, la forma cómo la jubilación se regula en los convenios colectivos se ha visto claramente condicionada en algunos elementos relevantes por las decisiones del legislador, como es, por ejemplo, la sucesiva admisión y prohibición de la posibilidad de prever la jubilación forzosa de los trabajadores en el correspondiente convenio colectivo a cambio de la puesta en marcha de medidas de fomento o conservación del empleo en la empresa (con una interpretación jurisprudencial bastante permisiva). O la decisión, pero con una incidencia menor, de incrementar la cotización a abonar en el caso de

recurrirse a la jubilación parcial, o el endurecimiento de los requisitos exigidos para poder acceder a la jubilación anticipada o a la propia jubilación parcial.

II. EL TRATAMIENTO DE LA JUBILACIÓN EN LA RECIENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

II.1. Aspectos generales

Centrándonos ahora en la forma como se trata la jubilación en la reciente negociación colectiva, podemos aportar, en primer lugar, algunos datos de alcance general que resultan interesantes:

a) Del total de convenios analizados (137³), el 73,73 por 100 aborda la cuestión de la jubilación, lo que, sin duda, constituye un porcentaje relevante. Tal y como ya hemos manifestado, la materia jubilación sigue siendo una cuestión de interés para las partes negociadoras de los convenios colectivos, ya sean de empresa o supraempresariales, y con independencia del sector o rama de actividad de que se trate.

b) Se recogen contenidos adaptados a las últimas reformas legales, citándose con cierta frecuencia el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015⁴. Se trata, pues, de un contenido que, a diferencia de otras materias, se ha adaptado claramente a los cambios legales acaecidos en los últimos años.

c) La cuestión más tratada es la jubilación parcial, lo que implica, por un lado, que las empresas y los representantes de los trabajadores la siguen considerando un instrumento útil, a pesar de que, en la práctica, el número de trabajadores que se acogen a esta medida no es muy elevado. Asimismo, como veremos más adelante, en algunos convenios colectivos se recogen acuerdos de jubilación parcial extensos, bastantes de ellos vinculados con lo establecido en la disposición transitoria 4ª.5 del TRLGSS en relación con la aplicación de la normativa anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011. A pesar de los intentos del legislador de desincentivar el recurso a esta figura –el Real Decreto-ley 5/2013 fue un claro ejemplo de ello–, las partes negociadoras de los convenios colectivos siguen considerándola una figura interesante y necesaria.

d) Como ya ocurría tradicionalmente, es bastante habitual recoger en los convenios colectivos ayudas o indemnizaciones que se percibirán en caso de jubilación anticipada u ordinaria; previéndose, en algunos casos, que tales ayudas se perderán si el trabajador decide continuar trabajando una vez cumplida esa edad. Asimismo, con cierta frecuencia se recogen planes de pensiones del sistema de empleo que protegen frente a la contingencia de jubilación.

e) Está poco presente en la negociación colectiva la jubilación anticipada, optándose normalmente por una remisión a lo previsto legalmente.

f) Aunque la redacción vigente de la disposición adicional 10ª del ET prohíbe el establecimiento de cláusulas de jubilación forzosa, algunos convenios colectivos recogen,

³ Se han analizado todos los convenios colectivos publicados en el BOE entre el 1 de septiembre de 2016 y el 31 de agosto de 2017, un total de 137.

⁴ En adelante TRLGSS.

como veremos más adelante, regulaciones “preventivas”, por si tal posibilidad se recogiese nuevamente por el legislador.

Y, g) en fin, cabe destacar que si bien la regulación convencional se caracteriza, a nuestro entender, por el respeto a lo previsto legalmente, en algún supuesto –aunque pocos- se incorporan contenidos ilegales, al intentar forzar la jubilación del trabajador a una determinada edad. Esta situación se da, como veremos, en el marco de la jubilación parcial.

II.2. La regulación de la jubilación parcial en la reciente negociación colectiva

Como ya hemos señalado, la cuestión más tratada a nivel negocial es este tipo de jubilación, regulado actualmente en el artículo 215 del TRLGSS y en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. Obviamente, también cabe tener presente, a los efectos del contrato de relevo, lo previsto en el artículo 12.6 y 7 del ET. En primer lugar, en este ámbito cabe hacer varias consideraciones desde una perspectiva general:

a) El artículo 12.7.e) del ET establece que en la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo. En esa línea, algunos convenios colectivos prevén el compromiso de la empresa de analizar cualquier propuesta o solicitud de jubilación parcial presentada por sus trabajadores con el objetivo de facilitarla siempre que se cumplan los requisitos exigidos⁵, o incluso se recoge el compromiso de facilitar el acceso a la misma⁶ o de acceder a un determinado número de solicitudes cada año⁷, o de aceptar las solicitudes presentadas⁸. En algún supuesto, la concesión es obligatoria si el trabajador solicitante acepta la jornada residual en las fechas, períodos, y horario que la empresa libremente determine⁹.

b) No resulta sorprendente que, de las dos modalidades de jubilación parcial previstas legalmente (aquella que se acuerda antes de cumplir la edad de jubilación ordinaria y aquella a la que se accede una vez ya cumplida esa edad), los convenios colectivos analizados que recogen esta figura se limitan esencialmente a la primera modalidad y ello, a nuestro entender, por el hecho de que solo esta modalidad responde a la voluntad de fomentar el acceso a una jubilación gradual y flexible –pero anticipada- del trabajador, y permite, a la vez, la celebración de un contrato –que puede ser temporal (pero de larga duración) o indefinido- adaptado a esa circunstancia. Solo dos de los convenios consultados (un 1,98%) mencionan la segunda modalidad de jubilación parcial antes citada¹⁰.

c) La regulación convencional de la jubilación parcial ha incorporado los cambios legales que han afectado a esta figura e incluso, como veremos, se menciona y aplica lo previsto en la derogada disposición final 12ª de la Ley 27/2011 (actualmente disposición transitoria 4ª.5 del TRLGSS) en materia de régimen transitorio y normativa aplicable a la pensión de jubilación. Se trata, pues, de una regulación actualizada, lo que resulta, sin duda,

⁵ CC del Grupo Champion (BOE 6-9-2016) y VI CC de Patentes Talgo, SLU (BOE 12-1-2017).

⁶ CC nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 6-3-2017), CC del Grupo Importaco de Frutos Secos (BOE 30-5-2017) y CC de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas SA (BOE 19-6-2017).

⁷ CC de Schindler SA (BOE 5-12-2016).

⁸ CC de Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 27-4-2017), CC de La Voz de Galicia SA (BOE 10-7-2017) y CC de MDL Distribución Logística SA (BOE 22-8-2017).

⁹ VIII CC nacional del sector de auto-taxis (BOE 17-5-2017).

¹⁰ CC estatal de fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas (BOE 4-1-2017) y CC de Eco Actrins SL (BOE 23-2-2017).

un elemento a valorar favorablemente. Sin embargo, como excepción, en algún convenio (un 0,99%) se sigue vinculando la jubilación parcial con la edad de 60 años con carácter general¹¹.

d) Algunos convenios colectivos (un 11,88%) recogen una cláusula de variabilidad normativa, al señalar que el artículo del convenio quedará sin efecto cuando se impidiese su aplicación, en todo o en parte, por cambios en la normativa legal aplicable o por una resolución de la autoridad laboral o por decisión de la jurisdicción competente¹²; o bien se afirma que el correspondiente artículo del convenio se adaptará a los posibles cambios legislativos que puedan producirse durante su vigencia¹³.

Y, e) finalmente, cabe destacar que, con un carácter más programático, algún convenio colectivo se limita a manifestar que la correspondiente comisión de contratación explorará la jubilación parcial con contrato de relevo (un 0,99%)¹⁴.

En segundo lugar, si nos centramos expresamente en el contenido o extensión de la regulación convencional en materia de jubilación parcial, cabe señalar que:

1) En algunos casos (un 2,97%) no se hace referencia directa a la jubilación parcial, sino que se cita la figura del contrato de relevo¹⁵; figura necesaria, como sabemos, para poner en práctica la jubilación parcial. Asimismo, algunos convenios colectivos (un 3,96%) mencionan el contrato de relevo y se limitan a remitirse a lo dispuesto en el ET y/o en la legislación vigente¹⁶, sin más pormenores; o bien únicamente manifiestan que el trabajador relevista sustituirá la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que accede a la jubilación parcial¹⁷ (un 2,97%).

2) Algunos convenios colectivos (un 5,94%) al tratar de la jubilación parcial señalan simplemente que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente¹⁸, o bien al realizar tal remisión se refieren a la jubilación en general donde también cabe incluir la jubilación parcial¹⁹ (un 1,98%). En cambio, en otros supuestos la regulación es un poco más amplia;

¹¹ CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 2-1-2017).

¹² CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio al cliente Zona 2, Norte) (BOE 8-9-2016), CC de BSH Electrodomésticos España SA (Servicio BSH al cliente, Zona 3) (BOE 24-9-2016) y CC de BSH Electrodomésticos España SA (BOE 2-12-2016).

¹³ CC de Automáticas Orenes SLU (BOE 30-3-2017). También recogen cláusulas de variabilidad: CC Renault España SA (BOE 28-9-2016), V CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial SA y Roca Sanitario SA (BOE 5-11-2016), CC de Docks Logistics Spain SA (BOE 6-3-2017), V CC general estatal del sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE 7-3-2017), VI Acuerdo Marco de ArcelorMittal en España (BOE 24-4-2017), VI CC general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE 17-5-2017), CC de Verallia Spain SA fábricas (BOE 9-8-2017) y CC Compañía de Distribución Integral Logista SAU (BOE 4-7-2017).

¹⁴ CC de los sectores de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos (BOE 20-12-2016).

¹⁵ CC del grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA (BOE 2-9-2016), XXI convenio para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12-1-2017) y XXVII CC de Bimbo SAU (BOE 14-2-2017).

¹⁶ CC del grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA (BOE 2-9-2016), CC de Bombardier European Investments SLU (BOE 28-10-2016), VII CC estatal de gestorías administrativas (BOE 23-2-2017) y CC de Uniprex SAU (BOE 29-6-2017).

¹⁷ CC de la empresa Logística y Transporte integrado de Hidrocarburos SL (BOE 1-11-2016) y CC de Velpa, SA (BOE 16-5-2017). También, CC de Primark Tiendas SLU (BOE 22-8-2017).

¹⁸ CC del Grupo Champion (BOE 6-9-2016), CC del sector de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE 23-9-2016), VI CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliarias (BOE 2-1-2017), CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 2-1-2017), CC del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 18-1-2017) y CC de La Voz de Galicia SA (BOE 10-7-2017).

¹⁹ CC de la empresa Mercedes-Benz Retail SAU (BOE 7-10-2016) y CC de Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 24-4-2017).

reproduciéndose, con mayor o menor detalle (incidiéndose en unos aspectos u otros, según el caso), lo ya previsto en la normativa aplicable, con algunas novedades (pocas); así cabe destacar que:

a) En algún caso, pocos (un 6,93%), se califica directamente la jubilación parcial como una medida de fomento del empleo, con el objetivo de renovar y formar a la plantilla, promoviendo particularmente la integración laboral de las personas jóvenes²⁰. También, en algún convenio (un 0,99%) se recoge su finalidad, esto es, el acceso a la jubilación de una forma parcial con la simultánea celebración de un contrato de relevo²¹.

b) En relación con los requisitos, se recuerda la necesidad de que se trate de un empleado a tiempo completo y que se celebre simultáneamente un contrato de relevo²² (un 1,98%), se prevé que el contrato de relevo puede formalizarse para un puesto de trabajo distinto del del jubilado parcial²³ (un 0,99%), o se afirma que el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o uno similar, entendiendo por tal cualquier otro correspondiente al mismo grupo profesional²⁴ (un 0,99%).

En fin, en algún convenio colectivo también se recuerda que el trabajador deberá acreditar seis años de antigüedad en la empresa y los años de cotización requeridos legalmente²⁵ (un 0,99%).

c) En algún convenio se manifiesta que el trabajador tiene un plazo concreto para solicitar la jubilación parcial (un 1,98%), que va desde los tres meses anteriores a cumplir la edad de acceso marcada por la norma hasta los seis meses posteriores a haberla cumplido²⁶, o bien debe solicitarla al menos con un mes de antelación²⁷.

Asimismo, se hace referencia a la necesidad de que exista un acuerdo entre el trabajador y la empresa, siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente en cada momento²⁸ (un 5,94%). Sin embargo, como ya hemos avanzado, en algunos convenios (un 10,89%) se recoge el compromiso de estudiar cada solicitud de jubilación parcial o incluso de acceder a ella o de facilitar el acceso a la misma²⁹.

²⁰ CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio al cliente Zona 2, Norte) (BOE 8-9-2016), CC de BSH Electrodomésticos España SA (Servicio BSH al cliente, Zona 3) (BOE 24-9-2016), CC de BSH Electrodomésticos España SA (BOE 2-12-2016), VI CC de Sistema a Domicilio SD 2000, SL (BOE 2-1-2017), II CC de Iris Assistance SL (BOE 31-3-2017), CC general estatal del sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 1-6-2017) y II CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12-8-2017).

²¹ CC del sector de industrias de alimentos compuestos para animales (BOE 7-10-2016).

²² II CC de Bureau Veritas Inversiones SL (BOE 15-12-2016) y CC de MDL Distribución Logística SA (BOE 22-8-2017).

²³ CC de Burger King Spain SLU (BOE 3-7-2017).

²⁴ CC de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas SA (BOE 19-6-2017).

²⁵ CC de Radio Popular SA (BOE 29-6-2017).

²⁶ CC de Radio Popular SA (BOE 29-6-2017).

²⁷ CC de MDL Distribución Logística SA (BOE 22-8-2017).

²⁸ CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio al cliente Zona 2, Norte) (BOE 8-9-2016), V CC entre Air Europa SAU y sus técnicos de mantenimiento (BOE 14-9-2016), CC de BSH Electrodomésticos España SA (Servicio BSH al cliente, Zona 3) (BOE 24-9-2016), CC del sector de industrias de alimentos compuestos para animales (BOE 7-10-2016), CC de BSH Electrodomésticos España SA (BOE 2-12-2016), CC de Automáticas Orenes SLU (BOE 30-3-2017).

²⁹ CC del Grupo Champion (BOE 6-9-2016), CC de Schindler SA (BOE 5-12-2016), VI CC de Patentes Talgo, SLU (BOE 12-1-2017), CC nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 6-3-2017), CC de Essilor España, SA (BOE de 25-4-2017), CC de Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 27-4-2017), VIII CC nacional del sector de auto-taxis (BOE 17-5-2017), CC del Grupo Importaco de Frutos Secos (BOE 30-

d) En cuanto al requisito de edad, en algún convenio colectivo (un 0,99%) se manifiesta que la jubilación parcial puede solicitarse después de cumplir los 61 años o la edad legalmente exigida en su caso³⁰, mientras que, en otros, se limita el acceso a los trabajadores que no han cumplido los 62 años³¹ (un 0,99%).

e) Respecto a la reducción de la correspondiente jornada de trabajo, se establece que la jubilación parcial se fijará con la reducción máxima de jornada permitida por el ET³² (un 0,99%), o bien se señala que esa reducción será de hasta el 75 por 100 siempre y cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa con una duración indefinida³³ (un 0,99%). O se establece que la jornada se fijará por acuerdo entre el trabajador y la empresa³⁴ (un 0,99%).

Por otra parte, en cuanto a la distribución del “tiempo de trabajo”, en algún supuesto se establece la posibilidad de pactar que la totalidad del período de prestación de servicios se concentre en el período inicial de disfrute de la situación de jubilación parcial³⁵ (un 0,99%); posibilidad que ha sido convalidada recientemente por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, con argumentos un tanto discutibles a nuestro entender.

Asimismo, en algún convenio (un 0,99%) se fija que la jornada de trabajo puede acumularse en la forma en que estime la empresa, poniéndolo en conocimiento del comité de empresa³⁶. En cambio, en otros (un 0,99%) la distribución y/o acumulación de la jornada puede establecerse mediante acuerdo, y si no existe, la distribución horaria será la establecida por la empresa siempre que no modifique sustancialmente la jornada habitual que venía prestando el jubilado parcial³⁷. O, en fin, se dispone que mediante mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador podrá fijarse la acumulación del tiempo de trabajo en una determinada época del año³⁸ (un 0,99%).

f) Algún convenio colectivo (un 2,97%) recuerda que tanto el empleado relevista como el jubilado parcial percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada de trabajo pactada³⁹. Y en algún caso se señala que el salario variable únicamente se devengará durante el período de trabajo efectivo⁴⁰ (un 0,99%). Asimismo, se recuerda que, en el caso de jubilación parcial, es compatible la retribución con la pensión de la Seguridad Social⁴¹ (un 0,99%).

5-2017), CC de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas SA (BOE 19-6-2017), CC de La Voz de Galicia SA (BOE 10-7-2017) y CC de MDL Distribución Logística SA (BOE 22-8-2017).

³⁰ CC de Essilor España, SA (BOE de 25-4-2017).

³¹ CC estatal de industrias extractivas, del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 7-6-2017).

³² CC de Automáticas Orenes SLU (BOE 30-3-2017).

³³ CC de Radio Popular SA (BOE 29-6-2017).

³⁴ CC de La Voz de Galicia SA (BOE 10-7-2017).

³⁵ V CC entre Air Europa SAU y sus técnicos de mantenimiento (BOE 14-9-2016).

³⁶ CC de Automáticas Orenes SLU (BOE 30-3-2017).

³⁷ CC de Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 27-4-2017).

³⁸ II CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12-8-2017).

³⁹ CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio al cliente Zona 2, Norte) (BOE 8-9-2016), CC de BSH Electrodomésticos España SA (Servicio BSH al cliente, Zona 3) (BOE 24-9-2016), CC de BSH Electrodomésticos España SA (BOE 2-12-2016).

⁴⁰ CC estatal del personal de estructura Grupo Mercantil (BOE 30-3-2017).

⁴¹ CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018) (BOE 21-11-2016).

g) En algún supuesto (un 0,99%) se establece que debe existir la correspondencia entre las bases de cotización de ambos puestos de trabajo –jubilado parcial y trabajador relevista– que legalmente se requiera en cada momento⁴².

h) Algún convenio colectivo (un 1,98%) señala que el jubilado parcial tiene derecho al premio de jubilación siempre que se produzca la jubilación total a petición suya en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación (premio equivalente a una mensualidad de salario base mensual del nivel retributivo asignado por cada cuatro años de servicios prestados a la empresa)⁴³. Con ello se constata, como ya hemos afirmado, la utilización del premio de jubilación como incentivo para que el jubilado parcial cese en la empresa al cumplir la edad de jubilación ordinaria; estrategia que, como veremos más adelante, también se utiliza en el caso del premio de jubilación vinculado con la pensión de jubilación anticipada u ordinaria.

E, i) en fin, en algún caso (un 0,99%) se establece que, de forma simultánea o posteriormente, se comunicarán las jubilaciones parciales denegadas a los representantes legales de los trabajadores⁴⁴.

Y, 3) por último, cabe mencionar la existencia de convenios colectivos que regulan de forma todavía más extensa la jubilación parcial, reproduciendo los contenidos legales e incorporando algunas novedades⁴⁵ (un 13,86%). En ellos este tipo de jubilación aparece como un contenido relevante y de indudable interés. Cabe destacar, no obstante, que algún convenio colectivo (un 0,99%) establece que el jubilado parcial debe asumir el compromiso por escrito e irrevocable, de acceder a la jubilación forzosa a la edad ordinaria establecida, lo que contradice el hecho de que la jubilación es un derecho y no una obligación de los trabajadores, por lo que dicho contenido es ilegal⁴⁶.

En tercer lugar, es importante destacar que, tal y como adelantamos, existen convenios colectivos (un 14,85%) que reflejan el acogimiento en la empresa o empresas afectadas por el mismo a lo previsto, en su momento, en la disposición final 12ª de la Ley 27/2011 (actualmente disposición transitoria 4ª.5 del TRLGSS) respecto a la aplicación de la legislación anterior a la prevista en dicha Ley a la hora de acceder a la pensión de jubilación, sea cual sea el tipo, siempre que ésta se produzca antes del 1 de enero de 2019. Así, se hace mención a acuerdos colectivos de empresas⁴⁷ o de grupos de empresas⁴⁸ donde se incorporan

⁴² CC de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas SA (BOE 19-6-2017).

⁴³ II CC de Iris Assistance SL (BOE 31-3-2017), CC general estatal del sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 1-6-2017).

⁴⁴ CC del sector de industrias de alimentos compuestos para animales (BOE 7-10-2016).

⁴⁵ CC Renault España SA (BOE 28-9-2016), V CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial SA y Roca Sanitario SA (BOE 5-11-2016), CC estatal de fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas (BOE 4-1-2017), CC Canal de Isabel II Gestión SA (BOE 31-1-2017), CC de Eco Actrins SL (BOE 23-2-2017), CC de Exide Technologies SLU (BOE 24-2-2017), CC de Docks Logistics Spain SA (BOE 6-3-2017), V CC general estatal del sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE 7-3-2017), VI Acuerdo Marco de ArcelorMittal en España (BOE 24-4-2017), VI CC general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE 17-5-2017), CC de KA-OIL Catalunya SL (BOE 30-5-2017), CC de Verallia Spain SA fábricas (BOE 9-8-2017), CC Compañía de Distribución Integral Logista SAU (BOE 4-7-2017) y CC para la industria fotográfica (BOE 22-8-2017), .

⁴⁶ V CC general estatal del sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE 7-3-2017).

⁴⁷ V CC entre Air Europa SAU y sus técnicos de mantenimiento (BOE 14-9-2016), V CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial SA y Roca Sanitario SA (BOE 5-11-2016), XVII CC de Bridgestone Hispania SA (BOE 26-1-2017), CC Canal de Isabel II Gestión SA (BOE 31-1-2017), CC de Exide Technologies SLU (BOE 24-2-2017), CC de Eco Actrins SL (BOE 23-2-2017), VI Acuerdo Marco de ArcelorMittal en España (BOE 24-4-2017), CC de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles SA (BOE 1-6-2017), CC Compañía de Distribución

a los trabajadores sometidos a dicho régimen transitorio y también existen convenios que recogen directamente el contenido de dichos acuerdos⁴⁹.

En este punto cabe recordar que en la mencionada disposición transitoria 4ª.5 se prevé que se sigue aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de las prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019 y que afecten, entre otros supuestos⁵⁰, a quienes accedieron a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al día 1 de abril de 2013, así como a las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013. Esos acuerdos, además, debieron ser debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social antes del día 1 de abril de 2013.

Es importante destacar que los trabajadores afectados por la correspondiente previsión en convenio colectivo o más frecuentemente por el acuerdo colectivo de empresa sobre jubilación parcial (curiosamente en bastantes casos éste último adoptado en fechas cercanas al tope máximo del 1 de abril de 2013) se rigen a todos los efectos –jubilación parcial, jubilación anticipada y jubilación ordinaria- por las reglas anteriores a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, más beneficiosas no solo para la empresa (menos requisitos a cumplir en ciertos casos o la posibilidad de acudir a la jubilación especial con 64 años) sino, sobre todo, para el trabajador afectado, por cuanto, por ejemplo, su pensión de jubilación ordinaria se calculará sobre los últimos quince años cotizados o se le exigirán menos años -35 años- para poder cobrar el 100 por 100 de la correspondiente base reguladora. No es de extrañar, pues, el interés mostrado por la reciente negociación colectiva en torno a este tipo de acuerdos y sobre la aplicación de este régimen transitorio, cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2018.

Respecto al contenido de algunos de estos acuerdos cabe destacar, a título meramente ejemplificativo, que se prevé una reducción de jornada del 75% u 85% para el jubilado parcial, se regula la forma de distribuir la jornada (por semanas o meses completos, para cubrir vacantes...), así como la fórmula de cálculo de la correspondiente remuneración (que se percibirá cada mes con independencia de la distribución de la jornada anualmente), se le reconocen algunas de las mejoras sociales previstas en el convenio colectivo (ayuda de estudios para hijos, seguro de vida e invalidez...) o el cobro de un complemento salarial mientras se encuentra en tal situación, se establece el compromiso de que se contratará al trabajador relevista a jornada completa y por tiempo indefinido o, en fin, se recoge la posibilidad de que el jubilado parcial preste servicios en otro puesto de trabajo, siempre que sus funciones correspondan al mismo grupo profesional y cuente con la preparación y formación adecuada para ello. En fin, en algún supuesto se recoge la obligación de la empresa de aceptar las solicitudes de jubilación parcial que se le planteen y en otros el derecho del jubilado parcial a recibir un complemento salarial hasta alcanzar el 95% del salario neto anual.

Integral Logista SAU (BOE 4-7-2017), CC de La Voz de Galicia SA (BOE 10-7-2017), CC de Verallia Spain SA fábricas (BOE 9-8-2017) y CC para la industria fotográfica (BOE 22-8-2017).

⁴⁸ CC del Grupo Champion (BOE 6-9-2016), Acuerdo marco de Sidenor Aceros Especiales SL y Sidenor Investigación y Desarrollo SA (BOE 3-3-2017) y V CC Airbus Defense and Space SAU, Airbus Operation SL, Airbus Helicopters España SA y EADS Casa Espacio (BOE 4-4-2017).

⁴⁹ CC de Verallia Spain SA fábricas (BOE 9-8-2017).

⁵⁰ Recogidos en las letras a) y c) de la mencionada disposición transitoria.

Sin embargo, cabe señalar que en alguno de los convenios se recoge también la obligación o compromiso de que el jubilado parcial se jubile al pasar a la situación de jubilación total, al cumplir los 65 años de edad⁵¹. Previsión convencional que no resulta admisible ya que, como venimos afirmando, la jubilación es un derecho y no una obligación del trabajador.

Por último, cabe destacar que algunos convenios colectivos recogen acuerdos o planes de jubilación parcial que no solo o ni siquiera se vinculan con la mencionada disposición transitoria 4ª.5 del TRLGSS, por lo que presentan un carácter de evidente estabilidad en la correspondiente política empresarial⁵². No obstante, en algunos de ellos se incurre nuevamente en la ilegalidad de imponer la jubilación total del jubilado parcial en el momento de cumplir la edad de jubilación ordinaria prevista legalmente.

Y, en fin, en algún supuesto se hace referencia a los planes de jubilación que la dirección de la empresa y los trabajadores pudieran pactar, si los hubiera⁵³. Lo que, como mínimo, denota interés en la celebración de este tipo de planes así como la apuesta continuada sobre la figura de la jubilación parcial.

En definitiva, como ya hemos señalado, la jubilación parcial –a pesar de las reformas restrictivas incorporadas principalmente por el Real Decreto-ley 5/2013- sigue siendo una materia interesante para las partes negociadoras de los convenios colectivos, que, como hemos visto, le dedican una regulación más o menos extensa, pero estable en el tiempo, con la excepción de aquellos acuerdos adoptados en el año 2013 con el objetivo de permitir que se siguiera aplicando la normativa anterior a las importantes reformas incorporadas en la Ley 27/2011 y cuya vigencia acabará a finales del año 2018. Es más, ese interés permanece a pesar de que los requisitos exigidos se han endurecido y, sobre todo, la cotización a realizar por ambas partes –empresa y jubilado parcial- se va incrementando año tras año, con el objetivo, todo ello, de desincentivar el recurso a esta figura. Y, a nuestro entender, ese evidente interés contrasta con un dato que ya adelantamos, esto es, el escaso número de contratos de relevo y de contratos de jubilación parcial realizados en la práctica. Así, en el año 2015 se celebraron solo 14.811 contratos de relevo y en 2016 15.537, así como 26.155 contratos de jubilación parcial en 2015 y 29.287⁵⁴ en 2016. Si tenemos presente que en 2016 se celebraron en España 19.978.954 contratos, el porcentaje de contratos de relevo y de contratos de jubilación parcial es ínfimo (un 0,07 por 100 y un 0,14 por 100 respectivamente).

¿A qué puede deberse este interés? Como hemos visto, algunos convenios colectivos citan la finalidad de fomento del empleo y de rejuvenecimiento de la plantilla que subyace en esta figura, justificación que obviamente no descartamos. Sin embargo, a nuestro entender, el motivo fundamental es que, como sabemos, es una medida que solo tiene ventajas para todas las partes implicadas: para la empresa, al poder sustituir a un trabajador más costoso por un

⁵¹ V CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial SA y Roca Sanitario SA (BOE 5-11-2016) y CC de Verallia Spain SA fábricas (BOE 9-8-2017).

⁵² Entre otros, CC Renault España SA (BOE 28-9-2016), CC estatal de fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas (BOE 4-1-2017), CC Canal de Isabel II Gestión SA (BOE 31-1-2017), CC de Carlson Wagonlit España SLU (BOE 14-2-2017), CC de Eco Actrins SL (BOE 23-2-2017), CC de Docks Logistics Spain SA (BOE 6-3-2017), V CC general estatal del sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE 7-3-2017) y V CC Airbus Defense and Space SAU, Airbus Operation SL, Airbus Helicopters España SA y EADS Casa Espacio (BOE 4-4-2017).

⁵³ CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio al cliente Zona 2, Norte) (BOE 8-9-2016), CC de BSH Electrodomésticos España SA (Servicio BSH al cliente, Zona 3) (BOE 24-9-2016), CC de Santa Bárbara Sistemas SA (BOE 4-11-2016) y CC de BSH Electrodomésticos España SA (BOE 2-12-2016).

⁵⁴ SEPE, “Síntesis anual del mercado de trabajo 2016”, www.sepe.es.

trabajador relevista que supondrá menores costes, y, que, además, se le puede contratar temporalmente, pero durante años. Para el jubilado parcial, porque reduce su jornada de trabajo de forma importante, pasa a cobrar la pensión anticipadamente y el tiempo de jubilación parcial se le computa a todos los efectos en el momento de la jubilación total. Y para el trabajador relevista –aunque en menor medida probablemente- por la posibilidad de contar con un contrato temporal de cierta duración o incluso indefinido en la empresa. Como bien sabemos, el único posible perjudicado es el sistema de Seguridad Social, al reconocer un período de hasta cinco años como cotizado al 100 por 100 cuando, al menos de momento y hasta que finalice el período transitorio, ni el jubilado parcial ni la empresa cotizan durante dicho período al 100 por 100 y tampoco lo cubre totalmente la cotización del trabajador relevista.

Se trata, en definitiva, de una figura sobre la que debería reflexionarse, decidiéndose si la misma debe continuar –sin suponer, en ningún caso, un sobre coste para el sistema de Seguridad Social- o si debe eliminarse, siguiendo la senda actual de restringir el acceso a la misma mediante un progresivo endurecimiento de los requisitos exigibles, tal y como ha ocurrido los últimos años. En todo caso, dado el número de casos en los que se recurre a la jubilación parcial es difícil afirmar que la misma haya cumplido su finalidad de fomentar el empleo. Es más, esa reflexión también debería llevar a preguntarse si esta figura sigue teniendo sentido en un momento en que se ha alargado la edad de jubilación a los 67 años y se fomenta el envejecimiento activo.

II.3. La “jubilación forzosa” como materia objeto de negociación colectiva

Es de todos conocido que tras la Ley 3/2012, de 6 de julio, no es posible incorporar cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva; por eso resulta particularmente interesante que las partes negociadoras de algunos convenios colectivos (un 7,92%) parezcan sentir una cierta nostalgia por tiempos pasados e incorporan cláusulas en las que prevén directamente la jubilación forzosa de sus trabajadores para el caso de que la misma fuera posible legalmente durante su vigencia, o la obligación, ante tal posibilidad legal, de que las partes negociadoras del convenio se reúnan para acordar y regular la jubilación forzosa; cláusulas que no se vinculan, salvo en un caso⁵⁵, con políticas de empleo a desarrollar en la empresa. En esa línea, por ejemplo, se señala que “en el caso de que se estableciera legalmente una edad obligatoria de jubilación, los trabajadores deberán jubilarse a esa edad”⁵⁶, que “en el supuesto de que se permitiera la regulación mediante convenio colectivo de cláusulas de jubilación forzosa referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, las partes se reunirán para acordar y regular la obligatoriedad de la jubilación a dicha edad”⁵⁷, o que “siempre y cuando sea legalmente posible, como medida de fomento del empleo y de dar oportunidades a trabajadores más jóvenes, se establecerá la jubilación obligatoria a los 65 años o a la edad que en cada momento se encuentre legalmente establecida, siempre y cuando el trabajador cumpla el resto de requisitos estipulados en la normativa de aplicación”⁵⁸.

⁵⁵ CC de Schindler SA (BOE 5-12-2016).

⁵⁶ CC BSH Electrodomésticos España SA (BOE 8-9-2016 y 2-12-2016), CC BSH Electrodomésticos España SA (Servicio al cliente Zona 3) (BOE 24-9-2016). Muy semejante: CC Ufinet Telecom SAU (BOE 14-12-2016).

⁵⁷ VI CC de Repsol SA (BOE 4-11-2016) y XXVI CC de Repsol Butano SA (BOE 22-12-2016).

⁵⁸ CC de Schindler SA (BOE 5-12-2016). También recoge una previsión “pro futuro” el CC de Compañía de Distribución Integral Logista SAU (BOE 4-7-2017).

Y junto a lo anterior, cabe citar convenios colectivos (un 0,99%) en los que las partes firmantes “recomiendan” que la jubilación se produzca en la fecha fijada legalmente con carácter general, siempre que se hayan completado los períodos de cotización para tener derecho a la pensión correspondiente. Y ello con el fin de estimular la contratación de nuevo personal de plantilla, sustituyendo a quien se jubila con nuevas contrataciones de personal⁵⁹.

Cabe señalar, no obstante, que en la gran mayoría de los convenios colectivos donde se aborda la materia jubilación de algún modo, el tema de la jubilación forzosa no se trata (un 73,26%), por lo que puede afirmarse que se han adaptado a lo previsto en la vigente disposición adicional 10ª del ET, e incluso en algún caso se hace constar que el correspondiente artículo del convenio dedicado a la jubilación forzosa de los trabajadores que cumplieran 65 años ha quedado derogado “en su totalidad por aplicación de la redacción actual de la disposición adicional 10ª de la ley del Estatuto de los Trabajadores tal y como ha sido redactada por la ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”⁶⁰. Son menos los convenios colectivos que se limitan a remitirse a lo señalado en la legislación vigente⁶¹ (un 10,89%), señalan que “se mantiene la regulación de la Disposición adicional Décima del ET”⁶² (un 0,99%), o se limitan a reproducir los preceptos del TRLGSS que regulan la jubilación ordinaria⁶³ (un 0,99%).

Y, en fin, también cabe mencionar convenios colectivos (un 0,99%) que señalan que la jubilación del trabajador, de carácter voluntario, tendrá lugar en el momento que establece la ley vigente y siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión; si bien, posteriormente señalan que si el trabajador no tiene el período mínimo de carencia y su edad es superior a la establecida por ley, la jubilación “será al quedar cubierto el período de carencia”, precisión que resulta ilegal, por cuanto, como venimos señalando, la jubilación es un derecho no una obligación⁶⁴.

Por otra parte, cabe destacar que, en aquellos convenios en los que se aborda la cuestión de la jubilación ordinaria, es muy poco frecuente vincularla con políticas de fomento del empleo en la empresa. De este modo, solo el 14,81% recoge este tipo de cláusulas, considerando la jubilación como una medida de fomento del empleo y de dar oportunidades a los trabajadores más jóvenes⁶⁵, o bien se pretende estimular la contratación de nuevo personal de plantilla⁶⁶ o, yendo más allá, se señala que el cese por jubilación no puede justificar una amortización de puestos de trabajo, sino dar la oportunidad de incorporación de nuevos trabajadores⁶⁷. Y también cabe mencionar convenios que, de una forma más concreta, señalan que por cada jubilación que se produzca, la empresa en el plazo máximo de seis meses desde la efectiva jubilación del trabajador convertirá un contrato temporal en indefinido o realizará

⁵⁹ CC de establecimientos financieros de crédito (BOE 30-5-2017).

⁶⁰ CC del sector de industrias de alimentos compuestos para animales (BOE 7-10-2017).

⁶¹ CC Grupo Champion (BOE 6-9-2016), CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE 23-9-2016), CC de Mercedes-Benz Retail SAU (BOE 7-10-2016), CC de Bombardier European Investments SLU (BOE 28-10-2016), VII CC estatal de gestorías administrativas (BOE 23-2-2017), CC nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 6-3-2017), CC estatal del personal de estructura Grupo Mercantil ISS (BOE 30-3-2017), CC Automáticas Orenes SLU (BOE 30-3-2017), CC de Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 24-4-2017), CC Canal de Isabel II Gestión SA (BOE 31-1-2017) y CC para la industria fotográfica (BOE 22-8-2017).

⁶² V CC general de ferralla (BOE 25-11-2016).

⁶³ CC de Eco Actrins SL (BOE 23-2-2017).

⁶⁴ CC de la Fundación Unicef, Comité Español (BOE 1-6-2017).

⁶⁵ CC de Schindler SA (BOE 5-12-2016).

⁶⁶ CC de establecimientos financieros de crédito (BOE 30-5-2017).

⁶⁷ CC de la Fundación Unicef, Comité Español (BOE 1-6-2017).

una contratación que puede ser temporal si existiera causa legal para ello⁶⁸. Sorprende, a nuestro entender, ese escaso interés de la reciente negociación colectiva en vincular la jubilación ordinaria y las políticas de empleo en la empresa.

Por último, cabe señalar que en los convenios colectivos analizados que tratan sobre la materia de la jubilación persiste la figura de una mejora voluntaria vinculada con la jubilación ordinaria (un 25,74%), esto es, el cobro de una indemnización que se percibe en el momento en que el trabajador decide jubilarse a la edad ordinaria prevista legalmente. Se trata, pues, de un premio de jubilación cuya cuantía es diversa, así: una mensualidad ordinaria bruta⁶⁹, un complemento de 197,41 euros⁷⁰, dos mensualidades del salario⁷¹, una mensualidad por cada cuatro años de antigüedad en la empresa⁷², cuatro mensualidades⁷³, la cuantía depende de los años de antigüedad en la empresa⁷⁴, etc. Respecto a los requisitos exigidos, en algunos supuestos se exige un tiempo de antigüedad mínima en la empresa (un 6,93%): al menos cinco años⁷⁵, diez años⁷⁶, quince⁷⁷ o veinte años⁷⁸; y en otros, se requiere que el trabajador no haya tenido ningún período de absentismo superior a 20 días naturales en el período de un año inmediatamente anterior a la fecha de la jubilación⁷⁹ (un 0,99%).

Sin embargo, también se constata la utilización de esta mejora voluntaria como incentivo para lograr que los trabajadores se jubilen cuando cumplen la edad ordinaria, por cuanto existen convenios colectivos (un 10,89%) que prevén expresamente que dicha mejora se pierde si se opta por continuar trabajando más allá de dicha edad. Así, se prevé, por ejemplo, que el complemento se perderá si el trabajador continúa prestando servicios después del mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, continuará integrado en este sistema por el

⁶⁸ CC de MDL Distribución Logística SA (BOE 22-8-2017).

⁶⁹ VII CC de Volkswagen Finance SA (BOE 15-9-2017)

⁷⁰ CC de Comercial Citroën SA (BOE 7-10-2016).

⁷¹ CC de Bombardier European Investments SLU (BOE 28-10-2016).

⁷² CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 28-10-2016).

⁷³ CC de Grupo Renfe (BOE 29-11-2016).

⁷⁴ XXVI CC de Repsol Butano SA (BOE 22-12-2016), CC de Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 24-4-2017), CC general estatal del sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 1-6-2017) y CC para la industria fotográfica (BOE 22-8-2017). También prevén premios por jubilación ordinaria: CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 2-1-2017), XXI CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12-1-2017), CC Autotransporte Turístico Español SA (BOE 18-1-2017), VII CC estatal de gestorías administrativas (BOE 23-2-2017), CC nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 6-3-2017), II CC de Iris Assistance SL (BOE 31-3-2017), CC Fundación Unicef, Comité Español (BOE 1-6-2017), CC general estatal del sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 1-6-2017), CC de Centro Farmacéutico SL (BOE 1-6-2017) CC general estatal del sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 1-6-2017), II CC de Kutxabank SA (BOE 1-7-2017), VI CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 6-7-2017), CC de Eisman SAU (BOE 7-7-2017), V CC de Airbus Defence and Space SAU (BOE 4-4-2017), CC para la industria fotográfica (BOE 22-8-2017), CC de Radio Popular SA (BOE 29-6-2017).

⁷⁵ CC de Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 24-4-2017).

⁷⁶ CC de Bombardier European Investments SLU (BOE 28-10-2016), CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 2-1-2017).

⁷⁷ CC de Eismann SAU (BOE 7-7-2017), CC de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas SLU (BOE 24-8-2017).

⁷⁸ XXI CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12-1-2017), CC nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 6-3-2017).

⁷⁹ CC de Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 24-4-2017).

tiempo indispensable para ello⁸⁰, o se manifiesta que si la jubilación se produce después de cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, la empresa no abonará cantidad alguna⁸¹, o en fin, se señala que el complemento se pierde si se solicita tres meses más allá de haber cumplido la edad legal de jubilación⁸². En otros casos ese condicionamiento aparece de forma implícita al fijar la ayuda o premio por jubilación cuando el trabajador se “juble a la edad reglamentaria”⁸³.

E incluso, en algún supuesto (un 2,97%), el acceso al disfrute del correspondiente plan de pensiones se condiciona a que el trabajador solicite la jubilación ordinaria en el mes en que cumple la edad correspondiente, salvo que no tuviera cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación y mientras no alcance tal derecho y asimismo, a partir de la edad de jubilación ordinaria la empresa dejará de hacer aportaciones al plan de pensiones⁸⁴; o bien se prevé una reducción acumulativa del complemento a percibir por cada seis meses de retraso en la jubilación, salvo que la empresa invite al trabajador, con carácter excepcional a continuar en el servicio activo por un máximo de cinco años⁸⁵; o, en fin, se prevé como causa de baja en el plan de previsión social empresarial el haber alcanzado la fecha de jubilación normal y seguir en alta en la empresa sin el consentimiento de la misma⁸⁶.

En definitiva, a nuestro entender, la reciente negociación colectiva en esta materia se caracteriza por su adaptación a la nueva realidad legal tras la modificación de la disposición adicional 10ª del TRET y la aprobación del TRLGSS, pero también por mantenerse claramente a la expectativa de una nueva reforma legal que permita de nuevo la jubilación forzosa de los trabajadores; recurriéndose, mientras tanto al incentivo económico, a través del premio de jubilación o el plan de pensiones o plan de previsión social empresarial, para fomentar que los trabajadores sigan jubilándose al cumplir la edad ordinaria de jubilación. En fin, se acata la realidad legal actual pero se espera o desea una modificación de la misma y se incentiva económicamente que los trabajadores sigan jubilándose al alcanzar la edad legal.

II.4. La escasa presencia de la jubilación anticipada

Aun siendo todavía una figura muy utilizada en la práctica, la jubilación anticipada involuntaria o voluntaria, regulada en los artículos 207 y 208 del TRLGSS, tiene poca presencia en la reciente negociación colectiva, limitándose ésta a remitirse a lo que se establezca en cada momento en la legislación vigente⁸⁷ (un 12,87%); tratándose, en la

⁸⁰ CC de Comercial Citroën SA (BOE 7-10-2016), CC Autotransporte Turístico Español SA (BOE 18-1-2017), CC general estatal del sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 1-6-2017).

⁸¹ CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 28-10-2016). También: II CC de Iris Assistance SL (BOE 31-3-2017), CC de Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 24-4-2017), CC de Radio Popular SA (BOE 29-6-2017).

⁸² VII CC estatal de gestorías administrativas (BOE 23-2-2017), CC de Eismann SAU (BOE 7-7-2017), CC de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas SLU (BOE 24-8-2017).

⁸³ CC de Bombardier European Investments SLU (BOE 28-10-2016).

⁸⁴ VI CC del Grupo de empresas Generali España (BOE 17-7-2017).

⁸⁵ II CC de Gas Natural Fenosa SA (BOE 7-3-2017).

⁸⁶ IV CC de Nokia Solutions and Networks Spain SL (BOE 5-4-2017).

⁸⁷ CC de Mercedes-Benz Retail SAU (BOE 7-10-2016), CC de Bombardier European Investments SLU (BOE 28-10-2016), VI CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 2-1-2017), CC Canal de Isabel II Gestión SA (BOE 31-1-2017), VII CC estatal de gestorías administrativas (BOE 23-2-2017), CC Eco Actrins SL (BOE 23-2-2017), CC nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 6-3-2017), CC Automáticas Orenes SLU (BOE 30-3-2017), CC Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 24-4-2017), CC Cash

mayoría de los supuestos de cláusulas convencionales referidas en general a la “jubilación” y donde cabe interpretar que también se incluiría la figura de la jubilación anticipada. No obstante, en algún caso se hace referencia a planes de jubilación anticipada que solo resultan aplicables a determinados trabajadores de la empresa⁸⁸ o que solo resultan aplicables a los trabajadores incluidos en la disposición transitoria 4ª del TRLGSS⁸⁹. En fin, en algún convenio colectivo se establece que el trabajador que desee acogerse a la jubilación anticipada, si reúne los requisitos legales para ello, lo solicitará a la empresa, y, de ser factible, procederá a realizar los trámites necesarios para hacer efectivo el derecho del solicitante⁹⁰, o se reconoce que ambas partes negociadoras acuerdan que el trabajador que cumpla los requisitos podrá jubilarse anticipadamente, si lo desea⁹¹.

Por otra parte, los convenios colectivos también recogen un premio de jubilación anticipada, con el objetivo de incentivar el recurso a esta medida por parte de los trabajadores. En su regulación no se diferencia normalmente entre jubilación anticipada voluntaria o involuntaria y su reconocimiento se vincula, en algunos casos, a un determinado número de años de antigüedad en la empresa⁹² (un 4,95%) y a no haber incurrido en absentismo superior a veinte días durante el año anterior⁹³, o bien se reconoce con carácter general. Respecto a la cuantía, en algún caso depende de la edad de jubilación y la antigüedad en la empresa⁹⁴ (un 2,97%), de la edad⁹⁵ (un 2,97%), de la antigüedad en la empresa⁹⁶ (un 2,97%), es una cantidad fija⁹⁷ (una mensualidad, tres mensualidades...) (un 2,97%), o se distingue entre la jubilación anticipada involuntaria y voluntaria y dentro de éstas en función de la edad a la que se accede a la jubilación⁹⁸ (un 0,99%), etc. Asimismo, como en los casos, ya vistos, de la jubilación parcial y la jubilación ordinaria, algún convenio colectivo vincula el cobro de este premio al hecho de que el trabajador se jubile anticipadamente en un determinado período de tiempo⁹⁹ (un 0,99%).

En algún convenio colectivo se trata de una medida reconocida solo a un colectivo de trabajadores, como derecho adquirido conforme a un convenio colectivo anterior¹⁰⁰ (un 3,96%), o bien como vía reconocida exclusivamente a los mutualistas o a los trabajadores que

Converters y sociedades vinculadas (BOE 27-4-2017), CC de Eismann SAU (BOE 7-7-2017), CC industria fotográfica (BOE 22-8-2017) y CC de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas SLU (BOE 24-8-2017).

⁸⁸ VI CC de Repsol SA (BOE 4-11-2016).

⁸⁹ V CC general de ferralla (BOE 25-11-2016).

⁹⁰ CC Essilor España SA (BOE 25-4-2017). En una línea semejante pero con la participación del comité intercentros: CC de Uniprex SAU (BOE 29-6-2017).

⁹¹ CC de Servicios Securitas SA (BOE 12-7-2017).

⁹² CC de Praxair España SL (BOE 1-9-2016), CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 21-11-2016), CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 2-1-2017), XXI CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12-1-2017) y XXVII CC de Bimbo SAU (BOE 14-2-2017).

⁹³ CC Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 24-4-2017).

⁹⁴ CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 21-11-2016), CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 2-1-2017) y CC de industrias de turrónes y mazapanes (BOE 18-7-2017).

⁹⁵ CC Grupo Renfe (BOE 29-11-2016), CC Fundación Unicef Comité Español (BOE 1-6-2017), CC de Radio Popular SA (BOE 29-6-2017) y CC para la industria fotográfica (BOE 22-8-2017).

⁹⁶ CC Grupo Cetelem (BOE 15-12-2016), CC Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 24-4-2017).

⁹⁷ XXI CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12-1-2017), CC de Centro Farmacéutico SL (BOE 1-6-2017) y CC de Helados y Postres SA (BOE 9-8-2017).

⁹⁸ CC nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 6-3-2017).

⁹⁹ CC de Helados y Postres SA (BOE 9-8-2017).

¹⁰⁰ CC del grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA (BOE 2-9-2017), VII CC estatal de gestorías administrativas (BOE 23-2-2017), CC de Verallia Spain SA (BOE 9-8-2017) y II CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12-8-2017).

puedan acogerse a la jubilación especial a los 64 años conforme al régimen transitorio previsto en la disposición transitoria 4ª.5 del TRLGSS¹⁰¹ (un 0,99%). O, en fin, en algún convenio, la jubilación anticipada se premia con el derecho a disfrutar de un número de días adicionales de vacaciones¹⁰²

Finalmente, cabe destacar que algunos convenios colectivos se refieren a la jubilación especial a los 64 años de edad¹⁰³ (un 0,99%), vinculándola con lo establecido en la disposición transitoria 4ª.5, ya citada, y por tanto solo accesible a los trabajadores afectados por dicha disposición.

En todos los casos, como en el resto de las materias ya abordadas en este trabajo, la negociación colectiva se ha adaptado a los cambios legales acaecidos en el marco de la jubilación anticipada en los últimos años; si bien le presta escasa atención –probablemente porque se trata de una medida suficientemente conocida entre los trabajadores y no vinculada a la contratación de otro trabajador- y cuando lo hace, se incide en la idea del incentivo económico.

II.5. El recurso a los planes de pensiones

Dentro de las contingencias protegidas en el marco de los planes de pensiones se encuentra precisamente la de jubilación, y, en esa línea, la reciente negociación colectiva recoge esta figura (plan de pensiones de sistema de empleo –más común- o plan de pensiones sectorial), incorporando una regulación más o menos extensa. De dicha regulación se extraen elementos como los siguientes:

a) En algunos casos se exige haber ingresado en la empresa antes de una determinada fecha y, además, haberlo hecho antes de cumplir los 55 años de edad¹⁰⁴ (un 0,99%). En otros supuestos se exige una antigüedad mínima en la empresa de dieciocho meses¹⁰⁵ (un 0,99%) o dos años¹⁰⁶ (un 3,96%), requisito éste último avalado por la propia normativa sobre planes y fondos de pensiones.

Se concibe, en todo caso, como un mecanismo de protección social complementaria voluntario para el trabajador, si bien, en algún caso (un 0,99%) se establece que las adhesiones al plan se llevarán a cabo por acuerdo mutuo entre la empresa y los representantes del personal y obligarán a la totalidad de la plantilla de la empresa afectada¹⁰⁷.

b) Se incluye tanto la jubilación anticipada como la jubilación ordinaria. Y junto a la jubilación se incorporan otras contingencias como la incapacidad permanente o la viudedad u orfandad.

¹⁰¹ CC del Grupo Champion (BOE 6-9-2016).

¹⁰² II CC general estatal del sector del estacionamiento regulado en superficie (BOE 7-3-2017).

¹⁰³ CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 2-1-2017).

¹⁰⁴ CC de Praxair España SL (BOE 1-9-2016).

¹⁰⁵ VI CC de Patentes Talgo SLU (BOE 12-1-2017).

¹⁰⁶ V CC entre Air Europa SAU y sus técnicos de mantenimiento (BOE 14-9-2016), CC Grupo Cetelem (BOE 15-12-2016), CC de Clear Channel España SLU (BOE 17-5-2017) y CC de British American Tobacco España SA (BOE 13-6-2017).

¹⁰⁷ CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 21-11-2016).

c) La cuantía a percibir depende de un porcentaje del salario y de los años de servicio acreditado como participante del plan de pensiones¹⁰⁸ o exclusivamente constituye un porcentaje del salario “regulador” constituido por determinadas partidas salariales¹⁰⁹.

d) Se prevé que, en caso de baja en la empresa con 50 años de edad y diez años de antigüedad se tendrá derecho a un determinado capital que podrá, en su caso, trasladarse a otro plan de pensiones¹¹⁰. En otros casos, se señala que los derechos consolidados a favor de los partícipes podrán ser libremente transferidos de un plan de pensiones a otro en los supuestos de cese de la relación laboral del trabajador, si bien se le reconoce la posibilidad de permanecer como partícipe en el plan, aportando la totalidad de las aportaciones¹¹¹.

e) Siguiendo la normativa vigente, se establece que los trabajadores podrán hacer efectiva, en su totalidad o en parte, la provisión que tengan consolidada en el plan de pensiones en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración¹¹².

f) El correspondiente complemento de la pensión de jubilación pública puede percibirse en forma de capital, renta o mixta¹¹³, o bien se establece una forma determinada de cobro principalmente en forma de renta¹¹⁴. En algunos casos se diferencia el importe del complemento a percibir en función de la antigüedad en la empresa¹¹⁵.

g) Se prevé la correspondiente aportación de la empresa al plan de pensiones¹¹⁶ (un 5,94%), o bien una aportación compartida de empresa y trabajador, siendo la de la empresa normalmente más elevada¹¹⁷ (un 7,92%). La aportación del trabajador es mensual y se detraerá de la correspondiente retribución por parte de la empresa. En algún supuesto el importe de la aportación se incrementa a partir de los 45 años de edad. En todo caso, las aportaciones son una cantidad cierta o, mayoritariamente, un porcentaje determinado del salario del trabajador (1,5%, 2%, 4%...).

Y, h) tal y como prevé la normativa, se recuerda la existencia de una comisión paritaria (promotor/partícipes) de control del plan de pensiones y de su funcionamiento¹¹⁸.

Cabe señalar también que los convenios colectivos que recogen planes de pensiones son, salvo uno¹¹⁹, de empresa y que la especificación de sus condiciones de aplicación se recoge en el correspondiente reglamento del plan de pensiones. Se trata, además, de planes de aportación definida.

¹⁰⁸ CC de Praxair España SL (BOE 1-9-2016).

¹⁰⁹ CC del Grupo Vodafone España (BOE 7-10-2016).

¹¹⁰ CC de Praxair España SL (BOE 1-9-2016).

¹¹¹ CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 21-11-2016).

¹¹² CC de Praxair España SL (BOE 1-9-2016).

¹¹³ CC de Praxair España SL (BOE 1-9-2016).

¹¹⁴ CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 21-11-2016).

¹¹⁵ II CC de Gas Natural Fenosa SA (BOE 7-3-2017).

¹¹⁶ CC de Praxair España SL (BOE 1-9-2016), V CC entre Air Europa SAU y sus técnicos de mantenimiento (BOE 14-9-2016), CC Ufinet Telecom SAU (BOE 14-12-2016), CC Grupo Cetelem (BOE 15-12-2016), VI CC de Patentes Talgo SLU (BOE 12-1-2017), CC del Grupo Asegurador Reale (BOE 13-6-2017).

¹¹⁷ CC de Clear Channel España SLU (BOE 17-5-2017), CC del Grupo Vodafone España (BOE 7-10-2016), CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 21-11-2016), XXVI CC de Repsol Butano (BOE 22-12-2016), XVII CC Bridgestone Hispania SA (Delegaciones) (BOE 26-1-2017), V CC Airbus Defence and Space SAU (BOE 4-4-2017), CC de la Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas SAU (BOE 29-6-2017) y VII CC Iberdrola Grupo (BOE 9-8-2017).

¹¹⁸ CC de Praxair España SL (BOE 1-9-2016), CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 21-11-2016).

¹¹⁹ CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 21-11-2016).

En fin, algún convenio colectivo (un 0,99%) recoge la fórmula del plan de previsión social empresarial, con aportaciones de la empresa y de los propios trabajadores y cobertura de la jubilación ordinaria y la jubilación anticipada¹²⁰. Y también como mecanismo de previsión social complementaria pero con una lógica diferente, en algún convenio se prevé que los trabajadores tienen derecho, si lo solicitan, a ser incluidos en un sistema de previsión social complementario a través de un Montepío, cofinanciándose el coste a cargo del propio trabajador y de la empresa¹²¹ (un 0,99%).

Resulta evidente que la reciente negociación colectiva contempla los planes de pensiones, que, a su vez, constituyen una mejora voluntaria en el marco de la pensión de jubilación, si bien su presencia no está generalizada (un 25,74%). Teniendo en cuenta el impacto desfavorable que las reformas recogidas en la Ley 27/2011 y en el factor de sostenibilidad van a tener en el importe de la pensión de jubilación a medio-largo plazo, cabe pensar si no resulta necesario arbitrar las medidas necesarias –sin duda, mejores que las actuales- para incentivar que los negociadores de los convenios colectivos –de cualquier nivel- asuman la idea de la necesidad de fomentar los planes de pensiones o figuras similares a través de la propia negociación colectiva, con el objetivo de que los trabajadores mejoren su pensión futura. A nuestro entender, resulta necesaria una reforma de estas figuras de previsión social complementaria que las encamine verdaderamente hacia esa lógica –como ya ocurre en otros países-, superando su papel (pasado y presente) como simple instrumento de inversión o de forma de pagar menos impuestos. Y lo anterior no supone apostar por estos instrumentos privados, por cuanto la mejor solución, a nuestro entender, sería una reversión de las reformas legales antes mencionadas. Pero ante la previsible falta de reversión, sería recomendable que los negociadores de los convenios colectivos cambiasen su perspectiva en esta materia, convirtiendo a la negociación colectiva en un instrumento preocupado por facilitar el acceso de los trabajadores a complementos de la futura pensión de jubilación.

II.6. Otros contenidos convencionales

Finalmente, cabe destacar que los convenios colectivos hacen referencia a la jubilación o a los jubilados en otros ámbitos, de menor importancia cuantitativa, como a la hora de ofrecer descuentos en los productos de la empresa a prejubilados y jubilados¹²² (un 0,99%), mantener la ayuda por estudios a los hijos de los jubilados¹²³ (un 1,98%) o la vigencia de un préstamo o de un crédito vivienda en caso de jubilación¹²⁴ (un 1,98%), o regalar un reloj a los trabajadores jubilados con una antigüedad de 25 años en la empresa¹²⁵ (un 0,99%), o, en fin, mantener el derecho al alquiler de vivienda de la empresa¹²⁶ (un 0,99%). Desde una perspectiva menos favorable, la edad de jubilación o la jubilación en sí constituye un elemento a tener en cuenta para ser dado de baja en el seguro colectivo que tiene la empresa concertado para todos sus trabajadores¹²⁷ (un 5,94%).

¹²⁰ IV CC de Nokia Solutions and Networks Spain SL (BOE 5-4-2017).

¹²¹ II CC del Grupo Air France y KLM (BOE 17-5-2017).

¹²² VII CC de Volkswagen Finance SA (BOE 15-9-2016).

¹²³ XXI CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12-1-2017) y CC de Verallia Spain SA (BOE 9-8-2017).

¹²⁴ CC del Banco de España (BOE 30-1-2017), II CC de Kutxabank SA (BOE 1-7-2017).

¹²⁵ CC del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 30-5-2017).

¹²⁶ VII CC Iberdrola Grupo (BOE 9-8-2017).

¹²⁷ XIX CC de Seat SA (BOE 28-9-2017), CC de Bombardier European Investments SLU (BOE 28-10-2016), CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 28-10-2016), CC Grupo

Y también cabe señalar convenios colectivos que imponen la obligación de cubrir las vacantes producidas por jubilación¹²⁸ (un 0,99%), o de informar a los representantes del personal de las jubilaciones que se producen en la empresa¹²⁹ (un 0,99%), o que se comprometen a no contratar a personas jubiladas¹³⁰ (un 0,99%).

III. CONCLUSIONES FINALES

Sin reiterar aquí las conclusiones alcanzadas en los apartados anteriores, sí nos parece conveniente apuntar algunas cuestiones finales:

1ª) La reciente negociación colectiva, al tratar de la jubilación, sigue ajena a las políticas estatales (y europeas) de fomento del envejecimiento activo, por cuanto, como hemos visto, se siguen fomentando –económicamente– las vías de jubilación anticipada y ordinaria y se detecta una cierta añoranza respecto a la posibilidad de jubilar forzosamente a los trabajadores al alcanzar la edad de jubilación ordinaria. No se ha asumido, pues, la visión o la figura del trabajador que continúa prestando servicios en la empresa una vez alcanzada dicha edad; de hecho, como hemos visto, esa posibilidad precisamente se desincentiva. La mayor edad se sigue relacionando con la desvinculación de la empresa y el paso a la cobertura por parte del sistema público de Seguridad Social (ya sea mediante la protección por desempleo y/o la pensión de jubilación). A nuestro entender, sería importante ir cambiando dicha visión, adaptándola a las circunstancias reales de nuestro mercado de trabajo, a la gran valía profesional de muchos de los trabajadores de edad y a las propias necesidades de sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

2ª) Son escasas las interrelaciones entre la regulación convencional de la jubilación y las políticas de fomento del empleo o de rejuvenecimiento de la plantilla de las empresas. Una jubilación no implica la incorporación de un nuevo trabajador o la consolidación de un trabajador temporal ya presente en la empresa. Como hemos visto, son muy escasos los convenios colectivos que vinculan ambas cuestiones, lo que resulta ciertamente preocupante. Es posible que, en la práctica eso ocurra en cierta medida, pero resultaría conveniente que la negociación colectiva se implicase más en la continuidad del nivel de empleo en las empresas, relacionando especialmente jubilaciones y contratación de nuevos trabajadores, con todas las dificultades prácticas y matices que ello comporta (cabe recordar aquí lo ocurrido en la práctica con la antigua disposición adicional 10ª del ET y la presunta vinculación entre jubilación forzosa y empleo).

3ª) Aun cuando los convenios colectivos han adaptado sus términos a las últimas reformas legales, sigue olvidándose, en gran medida, el hecho de que la pensión de jubilación es la que se verá, a medio o largo plazo, más afectada por un recorte en su cuantía, como consecuencia, como ya hemos afirmado, de la aplicación conjunta de la Ley 27/2011 y del factor de sostenibilidad. Es necesario, a nuestro entender, reconsiderar el papel que la negociación colectiva puede jugar a la hora de proporcionar complementos del importe de dicha pensión futura, ya sea a través de planes de pensiones o de otras fórmulas de protección social complementaria. Debería empezar a cambiarse la visión de que el trabajador jubilado, a

Cetelem (BOE 15-12-2016), V CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial SA (BOE 5-11-2016) y CC de Verallia Spain SA (BOE 9-8-2017).

¹²⁸ CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 2-1-2017).

¹²⁹ CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 2-1-2017).

¹³⁰ CC general estatal del sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 1-6-2017).

medio plazo, podrá subsistir suficientemente con la pensión pública de jubilación, incorporando las aportaciones a planes de pensiones u otras fórmulas complementarias de protección social dentro de la remuneración a percibir por parte de los trabajadores (sin reducir lógicamente la remuneración que se percibe en metálico). Y aquí tiene un papel particular la negociación colectiva a nivel supraempresarial ante la escasa presencia de estos mecanismos complementarios en las pymes. Y, en fin, también debería reformarse la normativa de planes de pensiones y figuras similares otorgándoseles un papel “social” del que actualmente carecen, al ser considerados, ante todo, como mecanismos de inversión o de deducción fiscal. Asimismo, resultaría interesante reformar la normativa fiscal relacionada con dichos instrumentos, con la finalidad de fomentar que las empresas se impliquen más en el establecimiento de estos mecanismos a favor de sus trabajadores, tal y como ya ocurre en otros países. Ya hemos señalado –y queremos reiterarlo- que la mejor opción sería revertir los efectos de la Ley 27/2011 y del factor de sostenibilidad, pero de no ser posible (cosa que nos tememos) la negociación colectiva debería instituirse en un instrumento para buscar soluciones alternativas.

Y, 4ª) finalmente, desde una perspectiva general, puede afirmarse que la reciente negociación colectiva en materia de jubilación sigue la senda de la desarrollada tradicionalmente en esta materia, con pocos cambios, por lo que podría resultar interesante que los agentes sociales reflexionaran sobre si ésta debería ser también la tendencia futura. A nuestro entender, no hay duda que las reglas de juego en esta materia están cambiando.